

人財への投資と成長機会の提供



人財マネジメント

従業員はJTグループにとって財産であり、従業員の能力と意欲こそが企業活動の原動力となっています。従業員や社会から選ばれる企業でありたいと考えており、よりよい職場環境と企業文化を通じて、優秀な人財を惹きつけるとともに、従業員がやりがいを持ち続けられるようにすることで質の高いパフォーマンスを発揮できるよう努めています。今後もさらに、多様性を尊重する企業文化を創造してまいります。

[人財マネジメントについてはこちらをご覧ください。](#) →

心身の安全・健康の推進

JTグループでは、誰もが心身ともに健康で安全にいきいきと働くことができる職場環境の実現が、人財一人ひとりが持てる能力を最大限発揮するために不可欠と考えています。そのため、労働災害ゼロを目指し、JTグループ労働安全衛生ポリシーの制定や安全意識の向上、職場環境の継続的な改善等、各種施策を推進しています。さらに、従業員一人ひとりの健康の維持・増進に向けた様々な健康支援施策にも注力しています。

[心身の安全・健康の推進についてはこちらをご覧ください。](#) →

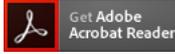


コミュニティインベストメント

JTグループが持続的に成長するためには、社会の持続的な発展に貢献することが必要不可欠であると考えています。すべての人は社会の一員として受け入れられるべきであり、包摂的かつ持続可能な地域社会は事業にとっても重要であると考えています。私たちは、責任ある地域コミュニティの一員として、幅広いステークホルダーとともに、社会課題の解決に向けて取り組んでいます。また、従業員が地域社会と関わることで、新しいスキルを習得し、誇りと満足感を得ることができるようボランティアの機会を提供しています。私たちのアプローチがどれだけ効果的であるかを評価するために、グループ全体で地域社会への貢献に

関する目標を設定し、進捗状況についても報告しています。

コミュニティインベストメントについてはこちらをご覧ください。 →



Get Adobe Acrobat Reader

PDFファイルをご覧いただくには、Adobe Readerが必要です。
Adobe Readerはアドビシステムズ株式会社より無償配布されています。

[Adobe Readerのダウンロードページへ](#)

SPECIAL CONTENTS

SPECIAL CONTENTS

SPECIAL CONTENTS

SPECIAL CONTENTS

SPECIAL CONTENTS

SPECIAL CONTENTS

JTで芽吹く、
心の豊かさへの取り組み記録。



あなたに知ってほしい JTの取り組み

[こころノート一覧](#)



Farmersマルシェ
JT×農家=!?

#働く #共創する

届け！葉たばこ農家の
想いー生産者と消費者
をつなぐ「Farmersマル
シェ」を現地取材！



害虫対策
JTグループが
害虫対策に貢献してるって
知ってた？

#暮らす #学ぶ

「フェロモントラップ」
って知ってる？世界100
カ国で活躍中の、グロー
バルでニッチな商品と
は!?



大塚マーズ
誰かを想う力が
ボールをつなぐ。

#共創する #学ぶ

バレーボールがつなぐ人
と人——選手がファンに
伝えたいこと



オーラルケアがもたらす
心の豊かさとは？

Chupica(チュピカ)

#暮らす #共創する

宇宙飛行士の歯磨き事情
が生んだ製品!いつでも
どこでもオーラルケアで
きる「Chupica」が地上
に



Momentia
JTがアプリをリリース!
豊かな時間を増やすコツ

#休む #暮らす

余暇時間をもっと豊か
に！JTが開発したアプ
リ、「Offly」「beSelf」
「Habee」って？



「こころの豊かさ」を
届けるために。 Projects Start!

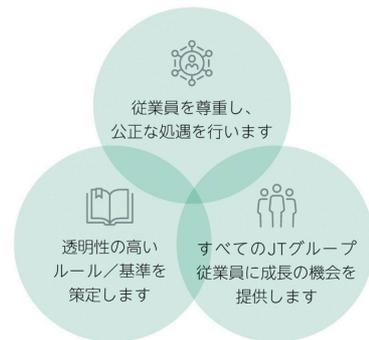
「こころノート」プロジ
ェクトを始めた理由

JTグループの人財マネジメント

JTグループ人財マネジメントポリシー

私たちは、JTグループの持続的な成長に資するべく、「人財の多様性こそ、競争力の源泉である」という認識のもと、従業員に対して、次に掲げる責任を中長期にわたり高い次元で果たしてまいります。

従業員はJTグループにとって財産であり、従業員の能力と意欲こそが企業活動の原動力となっています。従業員や社会から選ばれる企業でありたいと考えており、よりよい職場環境と企業文化を通じて、優秀な人財を惹きつけるとともに、従業員がやりがいを持ち続けられるようにすることで質の高いパフォーマンスを発揮できるよう努めています。今後もさらに、多様性を尊重する企業文化を創造してまいります。



人財マネジメントの取り組みについては、以下をご覧ください。

- ・ JTグループにおける取り組みは[こちら](#)  (P50～を参照)
- ・ JTIにおける取り組みは[こちら](#)  (英語サイト)

人財の育成・定着

内部登用率	2021年度	2022年度	2023年度
	91.2%	94.2%	83.2%

従業員の離職率	2021年度	2022年度	2023年度
	3.98%	4.46%	4.02%

ジェンダーの平等 - 女性活躍推進

ジュニアマネジメント職内の女性比率	2021年度	2022年度	2023年度
	19.5%	19.6%	26.0%

収益部門内の女性比率	2021年度	2022年度	2023年度
	13.1%	9.3%	19.0%

STEM関連職内の女性比率	2021年度	2022年度	2023年度
	16.7%	19.9%	24.8%

結社の自由と労働組合

JTグループは、結社の自由と団体交渉権を、このような権利が法的に保障されていない国においても支持しています。私たちは労働組合や労使協議会とオープンで建設的な関係を築いており、仮に事業環境悪化のために拠点閉鎖を行わざるを得ない場合、影響を受ける従業員が公正に、また法律上の要件を上回る扱いを受けられるよう、労働組合と緊密に協力します。

JTグループは長年良好な労使関係を保ってきました。事業活動を行ういずれの国においても、労使関係はその国の労働法に則ったもので、労働組合や労使協議会とのオープンで建設的な関係を目指しています。労働組合との対話は通常各国単位で行われ、経営計画や戦略、事業上の課題などが話し合われます。

なお、EUにおいては、EUの法規制に基づき、私たちは欧州労使協議会との間で自主的に協定も締結しています。欧州労使協議会は、JTグループの欧州での事業運営に関連する国境を越えた問題についての従業員への情報提供および協議のための機関です。欧州労使協議会は、従業員代表と経営陣で構成され、毎年定期的に協議を行っています。

日本国内における人財マネジメント

JTでは持続的な成長のため、人財の成長支援や働きやすい職場づくり、多様化の推進など従業員が能力を向上させ発揮できるように、さまざまな取り組みを行っています。

働きやすい職場づくり

ワーク・ライフ・バランスの尊重

JTでは、社員それぞれが考えるワーク・ライフ・バランスを実現することは、単に充実感を得るだけではなく、視野や経験を広げるチャンスでもあり、より一層の能力の発揮につながると考えています。そのため、多様な働き方を支える制度を整えとともに、働き方に対する意識の変革を促す機会を設けるなど、共に働く仲間の多様な働き方を受容する組織風土の醸成に努めています。また、子育てや介護などが必要な時には、「働きやすさ」を担保する制度と「働きがい」を実現できる制度を、社員の意思に沿って柔軟に活用することができます。

なお、子育てしやすい環境づくりへの取り組みにより、厚生労働省から次世代育成支援対策を推進した企業として2008年に初めて認定を取得し、2018年10月にはより高い水準で対策を推進している企業として認定を受けています。



仕事と家庭の両立支援制度

	休暇・休職制度	補助制度	柔軟な働き方
育児	産前産後休暇、妻産休暇、育児休職、早期復職支援休暇	保育料補助、延長保育利用料補助、学童保育利用料補助、ベビーシッター利用料補助	フレックスタイム制、テレワーク、短時間勤務の措置、所定労働時間外労働の免除、深夜勤務の免除

介護	積立休暇、介護休職	介護費用補助	
----	-----------	--------	--

多様化の推進

JTでは、人種、宗教、民族的出自、出身地、ジェンダー、年齢、障がいの有無、性的指向、性自認、性表現、配偶者の有無、そして経験、専門性など、異なる背景や価値観を尊重し、違いに価値をみいだすことが、会社の持続的な成長につながると考えており、多様化（ダイバーシティ）の推進を経営課題のひとつとして位置づけています。なお、2016年には、「新・ダイバーシティ経営企業100選」、2016年・2019年・2020年には「なでしこ銘柄」に選定されたほか、2016年より8年連続「PRIDE指標」でゴールドを獲得するなど、多様化（ダイバーシティ）推進の積極的な取り組みが評価されています。



目指す姿

多様な人財が継続的に活躍可能な環境づくりを行うことで、将来にわたる事業競争力の強化／持続的成長に資すること



女性の活躍推進

JTでは、多様化推進のひとつとして、女性の活躍推進に積極的に取り組んでいます。女性社員のさらなる成長に向けて、さまざまな研修、セミナーを開催するとともに、仕事と家庭の両立支援制度の拡充などの取り組みを行っています。2013年12月31日時点のJTの女性マネジメント職比率は2.1%[24人]^{*}でしたが、2023年12月31日時点には8.8%に増加しました。JTの雇用状況および女性社員の活躍状況については下記データをご覧ください。

^{*} 2013年12月31日時点の全マネジメント職数は、1,165人。

JTにおける雇用状況（正社員）

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
男女合計	7,239人	7,048人	6,919人	5,655人	5,940人
うち、女性	1,142人	1,170人	1,199人	1,124人	1,198人

^{*} 「男女合計」「女性」は各年ともにJT単体における12月31日時点の値

（参考）正社員の年齢構成別（2023年12月31日時点）

	男女合計	うち女性
--	------	------

30歳未満	705人	256人
30-39歳	1,997人	496人
40-49歳	1,820人	293人
50-59歳	1,322人	148人
60歳以上	96人	5人

JTにおける女性社員の活躍状況

マネジメント職	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
女性	66人	69人	70人	70人	77人
	6.5%	6.8%	6.8%	7.5%	8.8%
男女合計	1,016人	1,022人	1,033人	934人	879人

部長職相当以上	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
女性	2人	1人	1人	2人	4人
	2.1%	1.1%	1.1%	2.4%	4.7%
男女合計	97人	95人	93人	83人	86人

新規マネジメント職 登用数	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
女性	13人	7人	5人	11人	18人
	10.4%	9.0%	6.6%	8.5%	12.4%
男女合計	135人	78人	76人	130人	145人

* 「マネジメント職」「部長職相当以上」は各年ともにJT単体における12月31日時点の値

* 「新規マネジメント職登用数」は各年ともにJT単体における、前年12月31日時点の値と当年12月31日時点の値の人数差異

女性活躍推進法に基づく行動計画

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」に基づき行動計画を策定しました。

[日本たばこ産業株式会社 行動計画（女性活躍推進法）](#) □

障がい者

JTでは、障がいのある社員のさらなる活躍のため、障がい者雇用の考え方を定め、取り組みを行っていきます。障がいのある社員の雇用率が法定雇用率を継続的に上回っている状況については、下記データをご覧ください。

障がい者雇用の考え方

JTは障がいの有無に関わらず、誰もが活躍できるインクルーシブな環境の実現を目指します

- ・ 採用プロセスや評価基準は、適性・能力に基づいて公正に行います。
- ・ 自分のキャリアについて能動的に考え・行動できるよう、制度や機会を提供します。本人と対話を重ね、障がい特性に応じた必要な配慮を行います。
- ・ 従業員が障がいについて理解を深められるよう、機会を提供します。お互いを認め合うコミュニケーションを行います。

JTの障がい者雇用率と法定雇用率

	2020	2021	2022	2023	2024
JT障がい者雇用率	3.23	3.20	3.57	3.38	3.23
法定雇用率	2.2	2.3	2.3	2.3	2.5

JTで芽吹く、
心の豊かさへの取り組み記録。



あなたに知ってほしい JTの取り組み

心ころノート一覧



#働く #共創する

届け！葉たばこ農家の
想いー生産者と消費者
をつなぐ「Farmersマル
シェ」を現地取材！

#暮らす #学ぶ

「フェロモントラップ」
って知ってる？世界100
カ国で活躍中の、グロー
バルでニッチな商品と
は!?

#共創する #学ぶ

バレーボールがつなぐ人
と人——選手がファンに
伝えたいこと



#暮らす #共創する

宇宙飛行士の歯磨き事情
が生んだ製品!いつでも
どこでもオーラルケアで
きる「Chupica」が地上
に

#休む #暮らす

余暇時間をもっと豊か
に！JTが開発したアプ
リ、「Offly」「beSelf」
「Habee」って？

「心ころノート」プロジ
ェクトを始めた理由

心身の安全・健康の推進

JTグループでは、誰もが心身ともに健康で安全にいきいきと働くことができる職場環境の実現が、人財一人ひとりが持つ能力を最大限発揮するために不可欠と考えています。

JTグループにおける
労働安全衛生

JTにおける
健康経営

JTグループにおける労働安全衛生

JTグループは、JT Group Purposeの実現に向けて、人財が企業活動を行ううえで欠かせない存在であるとの認識（People come first）のもと、安全と健康を何よりも大切にし、労働災害ゼロを目指します。

JTグループ労働安全衛生ポリシー

JTグループでは、更なる従業員の安全の確保と健康の増進のために、取締役会の承認を経て、JTグループ労働安全衛生ポリシーを制定しています。

JTグループ労働安全衛生ポリシー

ステートメント

目指す姿

- JTグループは、JT Group Purposeの実現に向けて、人財が企業活動を行ううえで欠かせない存在であるとの認識（People come first）のもと、安全と健康を何よりも大切にし、労働災害ゼロを目指します
- そのために、従業員や請負業者、訪問者など、誰もが心身ともに健康で安全に生き活きと仕事に専念できる職場環境づくりを進めます

行動指針

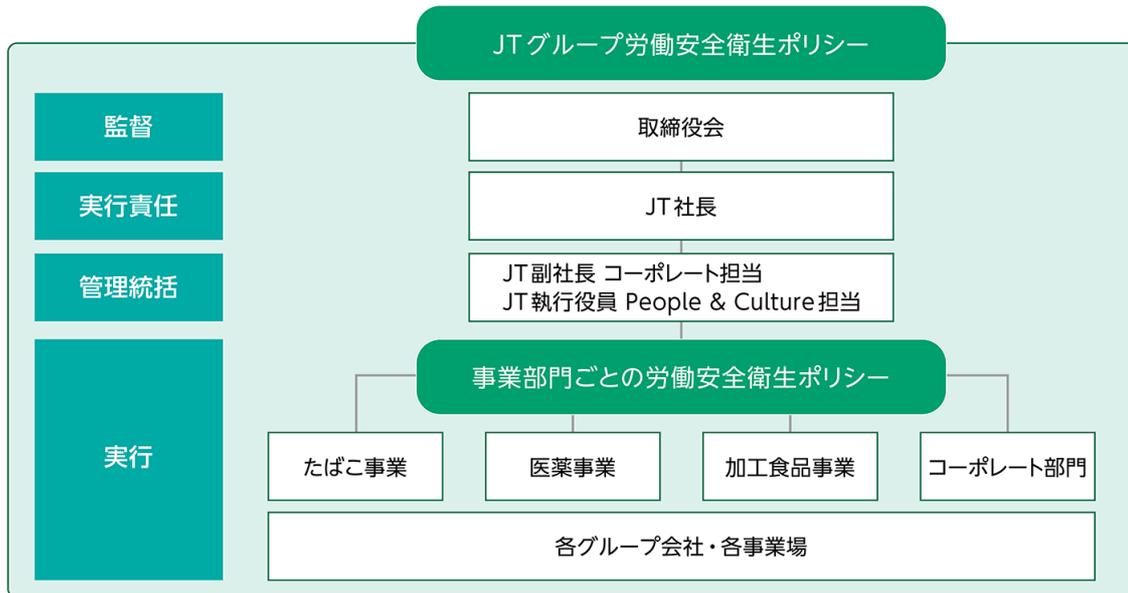
私たちは、本ポリシーに従い、以下のとおり実行します

- それぞれの国や地域に適用される法令、社内規程を遵守します
- 危険・有害要因の除去・低減に不断に取り組みます
- 一人ひとりの心身の健康増進を図ります
- 労働安全衛生に関する必要な教育・訓練を積極的かつ継続的に実施します
- これらの取り組みを定期的に評価し、継続的に改善を行います
- 労働安全衛生に関する従業員とのコミュニケーションを推進します
- ステークホルダーに対して労働安全衛生に関する必要な情報を適切に発信します

2024年4月1日
日本たばこ産業株式会社
代表取締役社長 寺島正道

社長の責任のもと、労働安全衛生に関する取り組みを行い、取締役会が監督する体制を構築することで、グループガバナンスの強化を図っています。

また、各事業部門では、JTグループ労働安全衛生ポリシーに基づいた事業版ポリシーを制定し、従業員等への浸透を図るとともに、事業所単位でも、必要に応じたポリシーの制定や定期的な見直し等の取り組みを行っています。



労働安全衛生に関するモニタリング指標

JTグループ労働安全衛生ポリシーに基づくモニタリング指標も設定し、JTグループにおける取り組み状況を把握するだけでなく、改善が必要と判断した場合には迅速に対応策を講じることとしています。

労働安全衛生に関するモニタリング指標については、[こちら](#)  をご覧ください。

労働安全衛生の取り組み

労働安全衛生の取り組みについては、以下をご覧ください。

- ・ JTグループにおける取り組みは[こちら](#)  (P56・P57を参照)
- ・ JTIにおける取り組みは[こちら](#)  (英語サイト)

[ページトップへ戻る](#) 

JTにおける健康経営

JTグループでは、経営理念である4Sモデルの中で重要なステークホルダーとして位置づけている従業員について、その一人ひとりの“心”と“体”が健康であることは、経営理念に基づく事業活動を行う上で欠かせない要素であるとともに、会社の持続的成長の基盤であると考えています。

健康経営宣言

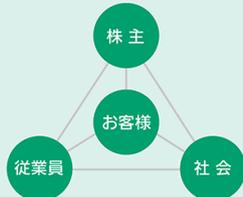
JTでは、労働安全衛生の取り組みに加え、従業員一人ひとりが心身ともに健康で持てる力を最大限に発揮できるよう、社長による「健康経営宣言」のもと、従業員の健康増進に努めています。

健康経営宣言

従業員の心身の健康の保持増進は、持続的成長の基盤であり重要な経営課題の一つとの認識のもと、産業保健のプロフェッショナルである産業医・保健師を日本全国に配置している強みを活かして、従業員が持続的に高いパフォーマンスを発揮できるよう健康支援体制を構築してまいりました。

今後は、健康支援体制の充実・強化に加え、産業保健と経営、健康保険組合が一体となって取り組む体制を整え、持続的な進化を目指してまいります。

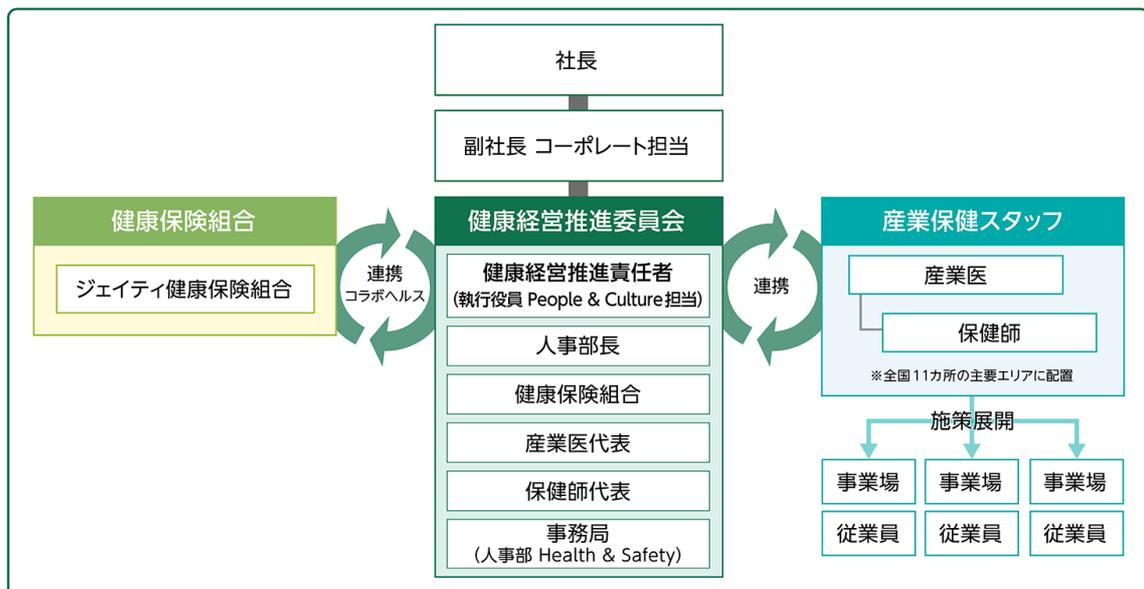
従業員一人ひとりが健康を基盤として、モチベーション高く最大限の力を発揮し自ら変革を起こすことで、経営理念である「お客様を中心として、株主、従業員、社会への責任を高い次元でバランスよく果たし、4者の満足度を高めていく」の追求に、より一層力を注いでまいります。



2020年7月
日本たばこ産業株式会社
代表取締役社長 寺島 正道

健康経営推進体制

JTでは、従業員が心身ともに健康な状態を維持し、高いパフォーマンスを継続的に発揮できるよう、社長主導のもと、執行役員 People & Culture担当を健康経営推進責任者として健康経営推進委員会を設置するとともに、全国11カ所の主要エリアに専門の産業保健スタッフ（医師・保健師）を配置する等、充実した健康支援体制を構築しています。



健康経営戦略マップ

JTでは、健康経営の取り組みから経営課題の解決までの一連の流れを可視化させるため、それぞれのつながりを図示した「健康経営戦略マップ」を作成しています。

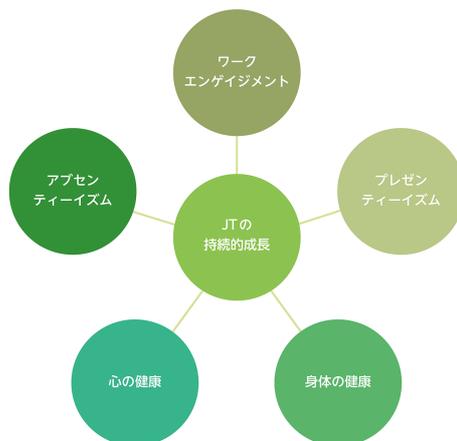


JTにおける健康経営戦略マップ



健康経営に関するモニタリング指標

JTでは、企業の持続的成長に向けて、身体・心の健康・ワークエンゲイジメント・プレゼンティーズム・アブセンティーズムを主要な観点とした健康経営に関するモニタリング指標を設定し、従業員の健康増進に向けた取り組みについて、それぞれの施策でPDCAをまわしています。



モニタリング指標													
<p>身体・心の健康</p> <p>全従業員への個別面談、健保組合とのコラボヘルスや各種プログラムの実施等、一人ひとりに対する多様性に根差した健康支援により、生活習慣病の予防を行います。</p>	<p>健康年齢と実年齢の差異</p> <p>*健康年齢は健診データ等をもとに算出(マイナス値拡大=良化)</p> <table border="1"> <tr> <td></td> <td>2021</td> <td>2022</td> <td>2023</td> <td></td> </tr> <tr> <td>健康年齢と実年齢の差異(歳)</td> <td>-0.53</td> <td>-0.61</td> <td>-0.60</td> <td></td> </tr> </table>		2021	2022	2023		健康年齢と実年齢の差異(歳)	-0.53	-0.61	-0.60			
	2021	2022	2023										
健康年齢と実年齢の差異(歳)	-0.53	-0.61	-0.60										
<p>心の健康</p> <p>専門医等による社内相談窓口の設置や、社外専門機関による電話・面談カウンセリング、ラインケア/セルフケアセミナーにより、メンタル疾患の予防を行います。</p>	<p>総合健康リスク</p> <p>*新職業性ストレス簡易調査票(80項目版)により計測(リスク指数が低いほど良好)</p> <table border="1"> <tr> <td></td> <td>2021</td> <td>2022</td> <td>2023</td> <td>全国平均</td> </tr> <tr> <td>総合健康リスク</td> <td>77</td> <td>76</td> <td>76</td> <td>100</td> </tr> </table>		2021	2022	2023	全国平均	総合健康リスク	77	76	76	100		
	2021	2022	2023	全国平均									
総合健康リスク	77	76	76	100									
<p>ワークエンゲイジメント</p> <p>職場・個人の「いきいき度」の把握・分析および改善策の展開により、ワークエンゲイジメントの向上を目指します。</p> <p>*ワークエンゲイジメント:仕事そのものに対する活力・熱意・没頭</p>	<p>いきいき度</p> <p>*新職業性ストレス簡易調査票(80項目版)により計測される「職場の一体感(職場の健康度・活性度)」「個人のワークエンゲイジメント(個人の活性度)」(最高4点、最低1点で高い方が良好)</p> <table border="1"> <tr> <td></td> <td>2021</td> <td>2022</td> <td>2023</td> </tr> <tr> <td>職場の一体感</td> <td>2.92</td> <td>2.99</td> <td>2.99</td> </tr> <tr> <td>個人のワークエンゲイジメント</td> <td>2.61</td> <td>2.62</td> <td>2.63</td> </tr> </table>		2021	2022	2023	職場の一体感	2.92	2.99	2.99	個人のワークエンゲイジメント	2.61	2.62	2.63
	2021	2022	2023										
職場の一体感	2.92	2.99	2.99										
個人のワークエンゲイジメント	2.61	2.62	2.63										
<p>プレゼンティーズム</p> <p>多様性の尊重、柔軟な働き方や社内コミュニケーションの推進に加え、生活習慣(運動、食事、睡眠等)に関する支援により、プレゼンティーズムの改善を目指します。</p> <p>*プレゼンティーズム:出勤しているものの、健康上の問題によって完全な業務パフォーマンスが出せない状況</p>	<p>従業員が自認する生産性指数</p> <p>*WHO-HPQ、SPQ等を踏まえ、独自に開発された評価尺度により計測される「生産性指数」「活性度割合」</p> <p>*生産性指数:「仕事の実績」「仕事の質」「仕事の量」より算出された総合指数(低い、やや低い、普通、やや高い、高いの5段階)</p> <p>*活性度割合:通常発揮できる生産性を100%とした時の、現状の発揮割合(高いほど良好)</p> <table border="1"> <tr> <td></td> <td>2021</td> <td>2022</td> <td>2023</td> </tr> <tr> <td>生産性指数</td> <td>やや高い</td> <td>やや高い</td> <td>やや高い</td> </tr> <tr> <td>活性度割合(%)</td> <td>81</td> <td>81</td> <td>81</td> </tr> </table>		2021	2022	2023	生産性指数	やや高い	やや高い	やや高い	活性度割合(%)	81	81	81
	2021	2022	2023										
生産性指数	やや高い	やや高い	やや高い										
活性度割合(%)	81	81	81										
<p>アブセンティーズム</p> <p>心身の傷病の未然防止、重症化防止、再発防止を支援することにより、アブセンティーズムの改善を目指します。</p> <p>*アブセンティーズム:私傷病による欠勤</p>	<p>欠勤率</p> <p>*社員1,000人あたりの私傷病(身体疾患含む)による欠勤日数</p> <table border="1"> <tr> <td></td> <td>2021</td> <td>2022</td> <td>2023</td> </tr> <tr> <td>社員1,000人あたりの欠勤日数(日)</td> <td>1,773</td> <td>2,225</td> <td>3,017</td> </tr> </table>		2021	2022	2023	社員1,000人あたりの欠勤日数(日)	1,773	2,225	3,017				
	2021	2022	2023										
社員1,000人あたりの欠勤日数(日)	1,773	2,225	3,017										

JTにおける健康経営に関する各種データについては、[こちら](#)  をご覧ください。

健康経営の取り組み ～多様性に根差した健康支援～

JTでは、多様性を尊重しており、従業員の健康支援についても個々人の生活環境や価値観に基づき、自分に合った自分らしい健康づくりができるよう、多様性に根差した取り組みを行っています。

JTにおける健康経営の取り組みについては、[こちら](#)  をご覧ください。

社外からの評価

- ・「健康経営優良法人2024～ホワイト500～」8年連続認定
- ・「スポーツエールカンパニー2024」2年連続認定



健康経営に関する社外からの評価については、[こちら](#)をご覧ください。

[ページトップへ戻る](#) 



PDFファイルをご覧いただくには、Adobe Readerが必要です。
Adobe Readerはアドビシステムズ株式会社より無償配布されています。

[Adobe Readerのダウンロードページへ](#) 

SPECIAL CONTENTS 

SPECIAL CONTENTS 

SPECIAL CONTENTS 

SPECIAL CONTENTS 

SPECIAL CONTENTS 

SPECIAL CONTENTS 

JTで芽吹く、
心の豊かさへの取り組み記録。



あなたに知ってほしい JTの取り組み

心の豊かさ一覧



#働く #共創する

届け！葉たばこ農家の
思い — 生産者と消費者
をつなぐ「Farmersマル
シェ」を現地取材！

#暮らす #学ぶ

「フェロモントラップ」
って知ってる？世界100
カ国で活躍中の、グロー
バルでニッチな商品と
は!?

#共創する #学ぶ

バレーボールがつなぐ人
と人 — 選手がファンに
伝えたいこと



#暮らす #共創する

宇宙飛行士の歯磨き事情
が生んだ製品!?! いつでも
どこでもオーラルケアで
きる「Chupica」が地上
に

#休む #暮らす

余暇時間をもっと豊か
に！ JTが開発したアプ
リ、「Offly」「beSelf」
「Habee」って？

「こころノート」プロジ
ェクトを始めた理由

コミュニティインベストメント

JTグループが持続的に成長するためには、社会の持続的な発展に貢献することが必要不可欠であると考えています。JTグループコミュニティインベストメント基本方針 [📄](#) では、その目的を「包摂的かつ持続可能な地域社会の発展へ貢献すること」と定めています。すべての人は社会の一員として受け入れられるべきであり、包摂的かつ持続可能な地域社会は事業にとっても重要であると考えています。私たちは、この方針に基づき、責任ある地域コミュニティの一員として、幅広いステークホルダーとともに、社会課題の解決に向けて取り組んでいます。

重点領域

包摂的かつ持続可能な地域社会の発展のために、国内外の様々な団体との長期的なパートナーシップを通じ、世界97カ国で513のコミュニティインベストメントプログラムを実施しています。世界各国の現地法人は、JTグループコミュニティインベストメント基本方針に沿ったプログラムを実施しています。

JTグループのプログラムは、グローバルな社会課題および地域特有の課題に対応するように設計されており、次の3つの領域を重点領域として位置付けています。

1. 格差是正：恵まれない人々の食料や教育へのアクセス向上 など
2. 災害分野：災害多発地域における防災活動、清潔な水の供給 など
3. 環境保全：森林の保全や活性化 など

JTグループでは、従業員が地域社会と関わることで、新しいスキルを習得し、誇りと満足感を得ることができるよう、ボランティアの機会を提供しています。

ターゲット

包摂的かつ持続可能な地域社会の発展を目指し2015年から2030年の間に、600億円の投資を行い、従業員が30万時間のボランティア活動に従事することを目指します。

ターゲットに対する進捗

2015年より、地域社会へ583億円を投資し、従業員は就業時間内に218,070時間のボランティア活動に従事しました。



583 億円

地域社会への投資額

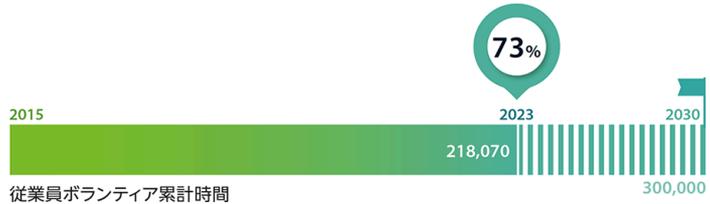


地域社会への累計投資額 (億円)



218,070 時間

従業員がボランティア活動に従事した時間数



従業員ボランティア累計時間

効果測定及び社外からの評価

JTグループでは、Corporate CitizenshipによるBusiness for Societal Impact (B4SI) ^{*} フレームワークを用いて、取り組みの実績およびインパクトを測定しています。2023年には、JTグループが事業を展開する国々において、地域社会への貢献として約70億円の投資を行いました。すべてのプログラムがJTグループコミュニティインベストメント基本方針に則り、社会的インパクトを与えられるよう、より正確な測定と開示に取り組んでいます。



* 企業の活動の社会的インパクトを効果測定する国際基準

2023年の地域社会への貢献実績

2023年の地域社会への投資額



支援総額
70 億円

64.4 億円 金銭支援

4.7 億円 マネジメントコスト

0.5 億円 人的支援

0.3 億円 物的支援



39 万人
受益者数



514
支援した受益団体数



24,549 時間

就業時間内にボランティア活動に
従事した時間数
(参加した従業員数: 11,310人)

JTグループの取り組み

格差是正

JTグループでは、包摂的社会的実現に向け、多くの団体とパートナーシップを結び、地域社会の人々のニーズに応えるさまざまな支援を行っています。

多くのコミュニティでは、清潔な水、食べ物、識字率、教育など、私たちの多くが当たり前享受していることが、なかなか実現できていないのが現状です。私たちが関わる世界中のコミュニティのために、この状況をできる限り変えたいと考えています。

2023年には、JTグループが事業を展開する51カ国において「格差是正」に関する402のプログラムをサポートしました。また、10カ国の現地法人からB4SIフレームワークを用いたインパクトデータの報告を受領しました。

OrchLab：音楽を通じたよりインクルーシブな社会の創出



英国のコミュニティインベストメントチームは、障がいのある方々に音楽そのものを楽しみ音楽作りの喜びを感じてもらうため、世界的に名高いロンドン・フィルハーモニー管弦楽団 [ロ](#)（ロンドン・フィル）と協働しています。OrchLabと名づけられたこのユニークなプロジェクトは、障がいの有無にかかわらず、あらゆる人々が音楽に親しむことができる社会の実現をテクノロジーでサポートする団体「ドレイク・ミュージック」とのパートナーシップの下、ロンドン・フィルが運営しています。参加者は、使いやすく工夫された楽器や先駆的な支援技術、ロンドン・フィルの録音演奏曲、そして自ら演奏できるオンライン楽器を使って曲を作りながら、オーケストラの音楽の世界に浸ることができます。

さらに、OrchLabでは、画期的なデジタル楽器を提供するほか、対象者に合わせたワークショップや研修、イベントを開催するとともに、[双方向型のウェブサイト](#) [ロ](#)も運営しています。このウェブサイトでは、参加者は、検索で自分が見つけたさまざまなロンドン・フィルの演奏を楽しんだり、オンライン楽器で自分の曲を作れるほか、音楽に関するゲームやクイズなどのコンテンツを楽しむことができます。このプロジェクトは、障がいの有

無にかかわらず誰もが参加できる音楽作りを通じて、参加者の心身の健康を向上させることを目的としています。

2017年のプロジェクト開始以降、OrchLabは、障がいのある方々169名の音楽活動を精力的に支援し、参加者の心身の健康と自信の向上に大きく貢献してきました。2023年には、19名が平均26時間の音楽ワークショップに参加し、参加者の87%が自分のスキル、生活の質、幸福感にプラスの影響があったとコメントしています。

また、2023年には、実際に参加者が集まるものとしては3回目となるOrchLabフェスティバルデーを開催しました。イベントの様子をライブストリーミング配信することによって、対面以外にもさまざまな形の参加を可能にし、当日は障がいのある方とケアスタッフ計122名が、OrchLabの新しい楽器を試し、他の参加者と音楽作りの体験を分かち合いました。

災害分野

数多くの自然災害に見舞われてきた日本に本社を置くJTグループは、長年にわたり災害管理に関する知見を積んできました。2023年には、17カ国で57のプログラムを支援し、世界で58,890人がその恩恵を受けました。

災害分野への支援では、被災地における支援活動のほか、災害リスク軽減に向けた活動に平時から取り組むことで、安全で持続可能な地域社会づくりを推進しています。

災害への備え：Preparedness

持続的な地域社会の発展に寄与することを目的とし、災害捜索救助隊の育成支援など、リスク軽減に向けた平時の活動支援を行っています。

緊急支援：Disaster Relief

国内外での災害発生時には、グループ各社で連携し、被災地への緊急支援に取り組んでいます。

復興支援：Disaster Recovery

被害が甚大な災害において、より良い復興（Build Back Better）を目指した中期的な復興支援活動に取り組んでいます。

ピースウィンズ・ジャパンとのパートナーシップ

日本に本部を置くピースウィンズ・ジャパン（PWJ）は、困窮している人々や、紛争や貧困などの要因により危機にさらされている人々に対して世界的に支援活動を行うNGOです。

JTは災害分野での取り組みの一環として、2016年からPWJとパートナーシップ協定を締結しています。2022年には協定を3年間延長し、引き続き、レスキューチームの育成や、世界各地での被災地支援活動をサポートしています。

JTグループはPWJによる以下の取り組みを支援しています。

- International Search and Rescue Advisory Group基準に基づく広範囲かつ継続的なSearch and Rescue (SAR) 訓練及び人的配置によるチーム育成
- 国内の大規模災害時の支援受け入れを念頭に置いた、合同訓練の実施等による海外のSAR活動団体との強固な連携体制の構築
- 救命活動に必要な装備・資機材の整備及びロジスティクス能力の強化



- ・ 大規模災害による被災が想定される自治体や病院等との支援協定締結、支援団体や医療関係者との連携体制構築を含む、国内のステークホルダーとの関係強化
- ・ 多機関協力型フィールドホスピタル実現に向けた、ロジシステムの構築や実働訓練
- ・ 国内外の有事に対応するための準備

これらの取り組みが、世界各地で災害に強いコミュニティづくりにつながることを願っています。JTグループは今後も、さまざまなステークホルダーと協力しながら、コミュニティインベストメントにおける重点領域として、災害分野での課題解決に取り組んでいきます。

国内での主な取り組み

[緊急支援](#) →

[災害への備え](#) →

[復興支援](#) →

[新型コロナウイルス感染拡大に対するJTグループの地域社会への取り組み](#) →

環境保全

私たちは、事業活動が環境に与える影響を軽減するための環境保全プログラムを通じ、地域社会と従業員が共に恩恵を受けられるよう努めています。2023年には、事業を展開する20カ国で「環境保全」に関する52のプログラムを支援しました。

私たちの活動の効果を測定することで、プログラムの継続的改善につながります。2023年には、10カ国の現地法人からB4SIフレームワークを用いたインパクトデータの報告を受領しました。

日本国内では、全国9カ所で、森林保全の取り組みである「JTの森」を実施しており、元気な森づくりを支援するとともに、ボランティア活動に参加する従業員に環境保全の大切さを体感できる機会を提供しています。2023年には506名の従業員がボランティア活動に参加しました。ボランティア活動後のアンケートでは、多くの従業員が、ボランティア活動に参加することで、環境保全を意識した行動をするようになり、働くことへの満足が高まったと答えています。

「JTの森」で森林保全ボランティア活動に参加した従業員からのフィードバック



- ・ 94%が、ボランティア活動を通じて仕事の満足度が高まったと回答
- ・ 74%が、環境保全の重要性を認識し行動に変化が生じたと回答
- ・ 82%が、ボランティア活動によって業務に役立つスキルを身につけることができたという回答

国内での主な取り組み

[JTの森](#) →

[ひろえば街が好きになる運動](#) →

海外での主な取り組み

たばこ事業およびJTI財団の取り組みについては、[JTインターナショナルのサステナビリティサイト](#)（英文）をご覧ください。



その他の取り組み

SDGs貢献プロジェクト

ボランティア活動

ボランティア活動は、従業員、私たちの事業、地域社会の3者に、相互の恩恵をもたらしてくれます。また、従業員がその知識とスキルを活かすことで、彼らが暮らし、生活の糧を得ているコミュニティにプラスの影響を与えることもできます。

JTグループでは、従業員がボランティア活動に参加することを積極的に奨励しており、ボランティア活動の機会（コミュニティインベストメントプログラムやイベントへの参加）や、必要なリソース（従業員からの寄付の受付、会社からのマッチング拠出、ボランティア休暇、物的支援）を提供しています。

2023年には、世界各国でのべ11,310名の従業員が、就業時間内へのべ24,549時間のボランティア活動に従事しました。

ボランティア活動の多くは、従業員のエンゲージメントとスキル構築を目指す人事戦略の実現にも寄与しています。2023年に「格差是正」関連のボランティア活動に参加した従業員を対象にアンケートを実施したところ、1,882名の従業員が、これらのボランティア活動が日常業務に役立つスキルを身に付け、仕事の満足度を高め、ボランティアへの関心を高めるのに役立ったと回答しました。



従業員参加型寄付（TFTプログラム）

TABLE FOR TWO（TFT）プログラムとは、2007年10月に設立された、世界の食の不均衡の解決を目指す日本発のNPO法人であるTABLE FOR TWO International が主催する寄付活動です。主な寄付方法の一つとして、社員食堂のメニューに、寄付金を加えた価格の食事メニューを用意するというものがあり、従業員等がTFTメニューを1食購入するごとに、開発途上国における給食代金1回分に相当する20円の寄付金が、TFTを通じ、開発途上国の学校給食向けに寄付されます。

JTでは、2010年からTFTプログラムに参加し、東京のJT本社の食堂で従業員等が購入したTFTメニュー1食につき、給食1食分の金額を寄付しています。新型コロナウイルス感染拡大後は、在宅勤務が標準的な勤務形態とな

り、食堂の利用が減少しました。そこで、私たちは、従業員の健康を維持しながらこのプログラムを継続する新たな取り組みである「ウォーキングラリー × TFT」を2020年から開始しました。

「ウォーキングラリー × TFT」とは、健康ポータルサイトPep Upを利用した全社イベントである「ウォーキングラリー」でJTグループの従業員が1日8,000歩を達成するごとに、会社から給食1食分の金額を寄付する取り組みです。2023年には、5月と10月の2回開催し、全国各地に勤務するのべ6,647名の従業員がウォーキングラリーに参加し、最終的にはTFTに2,064,280円を寄付することができました。

また、2021年からは、福利厚生であるカフェテリアプラン（従業員がポイントを使って福利厚生メニューを選択して利用）に寄付メニューを導入したことで、多くの従業員がTFTに寄付できるようになりました。

なお、2023年にはこれらの支援（食堂でのTFTプログラム、ウォーキングラリー、ポイントでの寄付を含む）に対して、TFTより「プラチナパートナー」として認定されました。

「ウォーキングラリー × TFT」に参加した従業員からのフィードバック

- ・ 96%が、社会貢献に対する意識が高まった、社会貢献にも取り組む自社を働きがいのある会社だと思ったなどと回答
- ・ 58%が、健康的になり幸せを感じることができた、目標を達成することへの自信がついたなど、生活面での効果があったと回答
- ・ 65%が、同僚や上司と会話する機会が増え、コミュニケーション力やチームワーク力が向上したなど、仕事面での効果があったと回答



その他の日本での取り組み



PDFファイルをご覧いただくには、Adobe Readerが必要です。
Adobe Readerはアドビシステムズ株式会社より無償配布されています。

[Adobe Readerのダウンロードページへ](#)

SPECIAL CONTENTS

SPECIAL CONTENTS

SPECIAL CONTENTS

SPECIAL CONTENTS

SPECIAL CONTENTS

SPECIAL CONTENTS

JTで芽吹く、
心の豊かさへの取り組み記録。



あなたに知ってほしい JTの取り組み

こころノート一覧



#働く #共創する

届け！葉たばこ農家の
想いー生産者と消費者
をつなぐ「Farmersマル
シェ」を現地取材！



#暮らす #学ぶ

「フェロモントラップ」
って知ってる？世界100
カ国で活躍中の、グロー
バルでニッチな商品と
は!?



#共創する #学ぶ

バレーボールがつなぐ人
と人——選手がファンに
伝えたいこと



#暮らす #共創する

宇宙飛行士の歯磨き事情
が生んだ製品!? いつでも
どこでもオーラルケアで
きる「Chupica」が地上
に



#休む #暮らす

余暇時間をもっと豊か
に！ JTが開発したアプ
リ、「Offly」「beSelf」
「Habee」って？



「こころノート」プロジ
ェクトを始めた理由